

Cum lucreaza avocații Radu și Asociații SPRL specializați în Dreptul Muncii | Volumul solicitarilor de asistență în fuziuni și transferuri de business a crescut, număr mai mic de proiecte care au implicat restructurări majore, urmate de concedieri. Expunere semnificativă în mandate complexe pentru multinaționale și societăți mari



Avocații Radu și Asociații SPRL au identificat mai multe tendințe în domeniul gestionării personalului, tendințe aparute în perioada post-criză. Astfel, una dintre cele mai importante urmărește crearea și îmbunătățirea programelor de retenție a angajaților prin acordarea de beneficii suplimentare. „Această tendință este influențată, în principal, de criza de pe piața muncii cu care se confruntă din ce în ce mai frecvent angajatorii români. Am sesizat un apetit crescut al operatorilor economici în identificarea de soluții pentru a își securiza forța de muncă existentă. În plus, a putut fi sesizată o creștere a gradului de conștientizare din cadrul companiilor și, în special, al departamentelor de resurse umane, cu privire la riscurile generate de neconformitatea cu cerințele legislației muncii”, explică [Andrei Ștefanovici](#), Senior Managing Associate Radu și Asociații SPRL.

Noile tendințe din zona resurselor umane au influențat și munca avocaților axați pe practica de Dreptul muncii, înregistrându-se o creștere a numărului de mandate venite din partea clienților în arii precum: oferirea de consultanță pentru asigurarea conformității practicilor de acordare a timpului de odihnă, înregistrarea corectă a timpului de muncă, identificarea și declararea corectă a cazurilor de detașare transnațională, eliminarea potențialelor practici discriminatorii, precum și oferirea de consultanță în implementarea unor programe de recompensare și flexibilizare a muncii.

„Din perspectiva operațională, se remarcă o preocupare a operatorilor economici pentru identificarea unor alternative menite să eficientizeze procesele de lucru în cadrul departamentelor de resurse umane, prin implementarea unor soluții de automatizare a proceselor sau prin externalizarea acestora către centre de servicii. În procesul de implementare a unor astfel de soluții, operatorii economici sunt nevoiți să ia în considerare și implicațiile pe care aceste activități le pot avea din perspectiva legislației muncii. În practică, implementarea unor soluții de automatizare sau externalizare poate avea ca efect încetarea raporturilor de muncă ca urmare a eliminării unor posturi din organizație sau necesitatea conceperii unor planuri de formare sau reconversie profesională, acolo unde sunt introduse noi tehnologii”, subliniază [Andrei Ștefanovici](#).

---

[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

---

## Gama variata de mandate în proiecte complexe

Pe masa de lucru a avocaților se afla o gama diversa de proiecte. Specialiștii Radu și Asociații au o expunere semnificativa, în special în mandate ce implica mobilitatea internațională a angajaților, restructurări și eficientizări de structuri de personal, asistența în cadrul fuziunilor și transferurilor de întreprindere, atât la nivel național, cât și transfrontalier, cu privire la măsurile de protecție a salariaților transferați, consultanța cu privire la modalitățile de încetare a contractelor de munca permise de legea română, precum și redactarea documentației de HR (de ex. acorduri de încetare a contractelor de munca pe cale amiabilă, documentație de concediere, decizii de sancționare), asistența și reprezentare în litigiile de Dreptul muncii și, nu în ultimul rând, consultanța de zi cu zi în legătura cu activitățile specifice departamentelor de resurse umane.

„În ultimul an, echipa noastră a asistat cu succes clienți în litigii de Dreptul muncii având ca obiect recalificarea anumitor contracte în contracte individuale de munca, precum și anularea deciziilor de concediere ca urmare a reorganizării, obținând decizii favorabile angajatorilor pe subiecte controversate, acolo unde, în practica instanțelor, un procent semnificativ de dosare în care soluția nu era una evidentă, instanțele tindeau să încline balanța în favoarea salariaților”, punctează [Anca Atanasiu](#), *Senior Associate Radu și Asociații SPRL*.

De asemenea, noile reglementări privind protecția datelor cu caracter personal, aplicabile începând cu data de 25 mai 2018 ca urmare a intrării în vigoare a Regulamentului General privind Protecția Datelor, au avut un impact semnificativ asupra activităților de HR, indiferent de dimensiunea companiilor angajatoare. „Prelucrarea datelor personale în contextul activităților de resurse umane precum recrutarea și selecția personalului, încheierea și derularea contractelor de munca, administrarea dosarelor de personal și, în special, acele operațiuni de prelucrare ce necesită o atenție sporită precum monitorizarea angajaților sau prelucrarea datelor medicale a făcut obiectul unui număr important de mandate primite din partea clienților noștri. Pentru realizarea acestor proiecte, **Radu și Asociații SPRL** a utilizat echipe de proiect mixte, fiind implicați atât avocați specializați în Dreptul muncii cât și specialiști în domeniul protecției datelor”, arată **Anca Atanasiu**.

În cazul proiectelor de identificare și implementare a soluțiilor de optimizare fiscală a pachetelor salariale, echipa de avocați specializați în Dreptul muncii din cadrul **Radu și Asociații SPRL** colaborează cu consultanții fiscali din cadrul EY România. „Având în vedere specificul acestor proiecte, utilizarea unor echipe multidisciplinare este esențială atât pentru identificarea celor mai bune soluții adaptate industriilor în care activează clienții pe care îi asistăm, cât și pentru asigurarea conformității cu cerințele legislației aplicabile atât în domeniul fiscal, cât și în domeniul Dreptului muncii. Rezultatul soluțiilor de optimizare fiscală din domeniul resurselor umane necesită, în majoritatea cazurilor, o transpunere a acestora în documentația de HR. Cu titlu de exemplu, condițiile de eligibilitate și acordare a unor beneficii se pot reglementa în cadrul procedurilor interne de lucru sau se pot include în contractele colective de munca în urma consultării și negocierilor purtate cu partenerii sociali”, precizează **Anca Atanasiu**.

[Intra pe In-house Legal pentru mai multe articole despre Legal Manageri și proiectele lor](#)

## Mai puține proiecte de restructurări

Tendențele de expansiune economică înregistrate la nivel național, dar și cererea crescută de forță de muncă au făcut ca numărul proiectelor care au implicat restructurări majore urmate de concedieri să fie redus.

„Cu toate acestea, am sesizat o creștere a solicitărilor venite din partea clienților în ceea ce privește asistența în cadrul proiectelor de fuziune și transferuri de business. În ultimul an, **Radu și Asociații SPRL** a furnizat asistența în derularea și implementarea unor proiecte de fuziune pentru societăți din industria alimentară sau financiară. Unul dintre proiectele notabile pentru acest domeniu este reprezentat de oferirea de asistență în contextul unui transfer transfrontalier a unei părți din activitatea unei societăți active în domeniul serviciilor de punere la dispoziție de personal”, detaliază **Andrei Ștefanovici**.

Avocatul mai spune că indiferent de modalitatea în care o restructurare este instrumentată și documentată, riscul ca o decizie de concediere să fie contestată în fața instanțelor de judecată nu poate fi complet eliminat. „Cu toate acestea, procentul litigiilor de Dreptul muncii rezultate în urma reorganizărilor este mai redus acolo unde angajatorii utilizează în mod real și eficient instrumentele puse la dispoziție de legislația în vigoare în vederea informării și consultării cu reprezentanții salariaților afectați de concediere, se asigură că documentația întocmită respectă condițiile de legalitate și decid cu privire la acordarea unor compensații rezonabile, determinate în funcție de criterii obiective și ușor cuantificabile”, completează specialistul **Radu și Asociații SPRL**.

Firma de avocatură este implicată în mod constant în proiecte legate de încetarea relației contractuale cu persoane ce exercită atribuții de conducere în cadrul companiilor, atât în situațiile în care aceste relații sunt fundamentate pe un raport de muncă, cât și în cazurile în care relația de colaborare este reglementată printr-un contract de management.

**Anca Atanasiu** atrage atenția că, în practică, încetarea contractelor de management se realizează într-un mod mult mai facil, cazurile de încetare a acestora precum și compensațiile acordate la încetare putând fi stabilite de comun acord de către părți încă de la momentul semnării contractului. „Cu toate acestea, au existat situații în care modalitatea de încetare prin denunț unilaterală a unui astfel de raport juridic a fost contestată în fața instanțelor de judecată, acestea fiind solicitate să se pronunțe cu privire la legalitatea încetării și recalificarea contractului într-un contract individual de muncă. În cazul contractelor de muncă, probleme apar, în principal, în cazul societăților cu răspundere limitată, acolo unde administratorii au încheiat contracte individuale de muncă cu societatea. În astfel de situații, societățile întâmpină adesea dificultăți la încetarea raportului de muncă din cauza revocării din funcția de administrator, în principal datorită imposibilității de încadrare a unei astfel de încetări într-unul din cazurile prevăzute în mod limitativ de Codul Muncii”, detaliază avocatul.

[Intra pe portalul de concurență pentru mai multe articole referitoare la proiectele avocaților din această arie de practică](#)

Restructurările de personal sunt procese complexe care antrenează resurse multiple, atât la nivelul societății care operează restructurarea cât și din partea consultantilor care oferă asistența în acest proces. Din acest motiv este esențial ca echipa de avocați să dobândească o înțelegere profundă a activităților ce urmează să fie reorganizate precum și a motivelor care au stat la baza acestora pentru a putea evalua ulterior gradul de risc și implicațiile pe care procesul de restructurare l-ar putea avea.

În mod evident, principalul risc în aceste situații este acela ca instanța competentă să anuleze deciziile de concediere emise în cadrul reorganizării ca urmare a desființării posturilor. În realizarea acestui demers, sprijinul acordat de avocații in-house este esențial pentru finalizarea cu succes a procesului de reorganizare, aceștia fiind de regulă implicați în furnizarea de informații, discutarea și validarea strategiilor de lucru precum și în derularea de consultări pe parcursul întregului proces.

„Radu și Asociații SPRL este membra a societăților ce fac parte din grupul Ernst & Young Global Ltd și face parte din rețeaua globală EY Law. Prin natura colaborării strânse pe care o avem cu societățile din Grupul EY, una din caracteristicile practicii de Dreptul muncii din cadrul Radu și Asociații SPRL o reprezintă expertiza și know-how-ul pe care echipa de avocați a dobândit-o prin acordarea de asistență în cadrul tranzacțiilor transfrontaliere. Mai mult decât atât, în cadrul unor astfel de proiecte lucrează echipe mixte, pluridisciplinare, multi-jurisdicționale formate din avocați din cadrul rețelei globale EY Law, dar și din consultanți fiscali din cadrul EY România și din alte birouri EY. Astfel, avocații din cadrul echipei de dreptul muncii sunt în mod frecvent implicați în proiecte având ca obiectiv transferul de business sau a unei părți din acesta în cadrul tranzacțiilor cross-border. Aceștia analizează consecințele unui astfel de transfer asupra relațiilor de munca, aplicabilitatea legislației privind protecția salariaților în cadrul transferului de întreprindere și, de asemenea, acordă consultanță cu privire la structurarea acestor tranzacții, transferul drepturilor și obligațiilor din contractele de munca, redactarea documentației specifice de transfer și oferă asistență continuă pe parcursul transferului și post-transfer.”

**Andrei Ștefanovici, Senior Managing Associate Radu și Asociații SPRL**

---

### **Portofoliul de clienți și exemple de proiecte**

Echipa axată pe Dreptul muncii reprezintă, în general, societăți mari/ multinaționale cărora le oferă servicii complete constând atât în servicii de consultanță, cât și în servicii de asistență și reprezentare în caz de litigiu. „În asistăm pe clienții noștri în activitatea de zi cu zi (ex. proceduri de angajare, regulamente interne, încetarea contractelor de munca, negocieri colective, proceduri disciplinare, sănătate și securitate în munca) dar și în contextul tranzacțiilor și reorganizărilor de societăți (ex. analize de tip “due diligence”, transferul salariaților, concedieri colective, consultări cu sindicatele) și al detașărilor internaționale de salariați (ex. redactarea de contracte și politici privind detașările)”, menționează **Andrei Ștefanovici**.

În ultimul an, avocații au fost implicați în foarte multe proiecte notabile. Dintre acestea nominalizăm: oferirea de asistență juridică de zi cu zi, precum și asistență pe perioada negocierilor colective și revizuirea documentației specifice precum și a procedurilor interne pentru un furnizor internațional de containere și ambalaje reutilizabile; oferirea de asistență juridică de zi cu zi în domeniul Dreptului muncii pentru un furnizor internațional de servicii și echipamente IT; oferirea de asistență juridică în domeniul Dreptului muncii unei societăți importante din domeniul producerii de echipamente de încălzire cu privire la restructurarea activității sale comerciale din România.

De asemenea, avocații au oferit asistență juridică în domeniul Dreptului muncii unei entități nou înființate în România a unui lider mondial în domeniul IT. Un alt proiect a vizat oferirea de asistență juridică în domeniul Dreptului muncii unei importante societăți active în industria petrol și gaze în legătură cu structurarea și implementarea unui program de beneficii privind transportul angajaților.

Avocații au fost implicați și în oferirea de asistență juridică în domeniul Dreptului muncii unei importante societăți de transport în legătură cu restructurarea modelului operațional privind politica de acordare a mașinilor de serviciu pentru salariați.

Echipa de avocați specializați în oferirea de asistență și reprezentare în proiecte de Dreptul muncii este formată din patru profesioniști coordonați de **Andrei Ștefanovici**, Senior Managing Associate.

Andrei are o experiență bogată de coordonare a unor proiecte complexe, dobândită atât alături de Radu și Asociații SPRL, cât și în calitate de partener pentru aproape patru ani în cadrul unei prestigioase societăți de avocați din București.

Alaturi de Andrei, **Anca Atanasiu**, Senior Associate, este un membru notabil al echipei, cu o experiența de aproximativ opt ani în domeniul Dreptului muncii, aceasta deținând și o specializare în domeniul protecției datelor cu caracter personal, fiind membra International Association of Privacy Professionals și certificata CIPP/E.

**Radu și Asociații SPRL** este o societate de avocați ce ofera servicii juridice complete, care includ atât servicii de consultanță juridica cât și asistența și reprezentare în fața instanțelor de judecata, având o practica importanta de controverse și dispute fiscale.

*Radu și Asociații SPRL este membra a societăților ce fac parte din grupul Ernst & Young Global Ltd și face parte din rețeaua globala EY Law, aflata în plina expansiune, în cadrul careia lucreaza peste 2.300 de avocați în 84 de tari.*

*Experienta firmei de avocați a fost recunoscuta de piața și de publicații internaționale. Chambers Global 2019 a recunoscut practica Radu și Asociații SPRL de Corporate/M&A, în timp ce Chambers Europe 2019 a plasat practica Radu și Asociații SPRL de Controverse Fiscale pe banda 1.*

*Totodata, The Legal 500 Europe, Middle East and Africa 2019 a premiat practica Radu și Asociații SPRL de Drept Comercial, Drept Societar și M&A precum și pe cea de Controverse Fiscale.*

[Intra pe LadyLawyer.ro și afla mai multe despre activitatea, preocupările și proiectele doamnelor avocat din cele mai importante firme de pe piața locala.](#)